



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El desempeño directivo y la gestión de recursos humanos
en las instituciones educativas de la Red N° 05 - UGEL
05, distrito de San Juan de Lurigancho, 2014**

Tesis para obtener el grado académico de:
Magister en administración de la educación

Autor:

Br. Ciriaco Campos, Elena Carlota

Asesor:

Dr. Felimón Ángel Damián Chumbe

Línea de investigación
Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2015

Página del jurado

Dr.....
Presidente

Dr.....
Secretario

Dr.....

Dedicatoria

A mis padres e hijos, porque a pesar del tiempo y la distancia siempre me han brindaron su apoyo, confianza y amor; a mi esposo por ser mi apoyo moral y estímulo para concluir y mejorar mi carrera profesional y por ende mi vida.

Agradecimiento

Mi profunda gratitud al Dr. César Acuña, Rector y fundador de nuestro alma máter, por visionar por un magisterio empoderado con las herramientas de la investigación.

Declaración jurada

Yo, Elena Carlota Ciriaco Campos, estudiante del Programa de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09086129, con la tesis titulada “El desempeño directivo y la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas de la Red N° 05 - UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, 2014”, declaro bajo juramento que:

- a) La tesis es elaborado por mi persona.
- b) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- d) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, Octubre del 2015

Firma.....

Elena Carlota Ciriaco Campos

Presentación

Teniendo presente las del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis Facultad de Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado de Magister en Educación con mención en docencia y gestión educativa, presento la investigación titulado: “El desempeño directivo y la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas de la Red N° 05 - UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, 2014”.

La investigación detalla los resultados en el estudio, el objetivo principal es determinar la relación que existe entre el desempeño directivo y la gestión de recursos humanos en las Instituciones Educativas de la RED N° 05 - UGEL 05, distrito de San Juan de Lurigancho, 2014, para la evaluación de estas dos variable se utilizó dos cuestionarios y la técnica empleada fue la encuesta, antes de ser aplicados los instrumentos sean confiables y validados por expertos para garantizar los resultados. Es importante resaltar que los instrumentos deben determinar lo que el investigador desea presentar como resultados (validez) y que los datos puedan ser repetidos en diferentes mediciones (confiabilidad). Hernández, (2010)

El trabajo de investigación está agrupado por siete capítulos: El capítulo I, se refiere a la introducción, en la cual se presentan los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, asimismo las justificaciones del referido trabajo, se plantean los problema de investigación, las hipótesis y los objetivos generales y específicos respectivamente.

El capítulo II, se refiere al marco metodológico, la cual contiene las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El capítulo III, se presenta los resultados a través del análisis descriptivos y análisis inferencial para la constatación de hipótesis.

En el capítulo IV, se presenta las interpretaciones analizadas de los resultados encontrados, tenemos la se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, como consecuencias y verificar las hipótesis, así como la proyección futura del estudio y su aporte a la comunidad científica. Todo lo señalado está sustentado con las teorías de autores de alta confiabilidad descritos en el marco teórico e incluso las investigaciones realizadas por otros autores considerados en antecedentes.

En el capítulo V, se formulan las conclusiones en las que se dan a conocer las respuestas a las interrogantes expuestas en el presente trabajo de investigación.

En el capítulo VI, se presentan las recomendaciones en las que se proponen soluciones al problema investigado y sugerencias para llevar a cabo dicha propuesta.

En el capítulo VII, presento las referencias bibliográficas y anexos.

Señor presidente del jurado y grupo que lo acompaña, mi investigación está listo para su respectiva evaluación y espero su aprobación que quedará muy agradecida.

El Autor

Contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Contenido	viii
Contenido de tablas	x
Contenido de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Antecedentes	18
1.2. Fundamentación científica	24
1.2.1. Teorías del desempeño directivo	24
1.2.2. Definición del desempeño directivo	28
1.2.3. Dimensiones del desempeño directivo	31
1.2.4. El liderazgo y las funciones directivas	33
1.2.5. El liderazgo como competencia clave de la dirección	34
1.2.6. Definición de los gestión de recursos humanos	40
1.2.7. Aspectos de la gestión de recursos humanos	47
1.2.8. Dimensiones de gestión de recursos humanos	48
1.3. Planteamiento del problema	49
1.4. Hipótesis	54
1.5. Objetivos	55
II. Marco metodológico	56
2.1. Variables	57
2.2. Operacionalización de variables.	58
2.3. Metodología	61
2.4. Tipo de estudio	62

2.5. Diseño de estudio	62
2.6. Población y muestra	63
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
2.8. Método de análisis de datos	67
III. Resultados	70
IV. Discusión	91
V. Conclusiones	97
VI. Recomendaciones	100
VII. Referencias bibliográficas	102
Apéndice	106
Apéndice 1. Matriz de consistencia	107
Apéndice 2. Instrumentos de recojo de información	108
Apéndice 3. Autorización de la institución educativa	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice 4. Validaciones de los instrumentos	¡Error! Marcador no definido.
Apéndice 5. Base de datos	129

Contenido de tablas

	Pág.
Tabla 1. Línea de Desempeño Directivo	35
Tabla 2. Competencias del Desempeño Directivo	36
Tabla 3. Operacionalización de la Variable Desempeño Directivo	58
Tabla 4. Escala Valorativa para la Variable Desempeño Directivo	58
Tabla 5. Escala Valorativa de la Dimensión del Desempeño Directivo	59
Tabla 6. Variable de Gestión de Recursos Humanos	60
Tabla 7. Escala valorativa para la variable Gestión de los Recursos Humanos	61
Tabla 8. Escala valorativa de la dimensión Gestión de Recursos Humanos	61
Tabla 9. Población del estudio	63
Tabla 10. Muestra conglomerada del estudio	65
Tabla 11. Resumen del procesamiento de los Casos de Desempeño Directivo	67
Tabla 12. Estadísticos de Confiabilidad de Desempeño Directivo	67
Tabla 13. Resumen de casos de V2: Gestión de Recursos Humanos	68
Tabla 14. Estadísticos de fiabilidad de Gestión de Recursos Humanos	68
Tabla 15. Resumen de casos K – S del desempeño directivo	68
Tabla 16. Pruebas de normalidad K – S del desempeño directivo	69
Tabla 17. Resumen de casos K – S de gestión de recursos humanos	69
Tabla 18. Pruebas de normalidad K – S de gestión de recursos humanos	69
Tabla 19. Frecuencias de Desempeño Directivo	71
Tabla 20. Frecuencias de Liderazgo	72
Tabla 21. Frecuencias de Gestión Curricular o Pedagógica	73
Tabla 22. Frecuencias de la Gestión del Talento y de Recursos	74
Tabla 23. Frecuencias de la Gestión del Clima Organizacional y Convivencia	75
Tabla 24. Frecuencias de Gestión de Recursos Humanos	76
Tabla 25. Frecuencias de Cultura Organizacional	77
Tabla 26. Frecuencias de Selección Personal	78
Tabla 27. Frecuencias de Proceso de Formación y Desarrollo del Personal	79
Tabla 28. Frecuencias del Proceso de Medición del Desempeño	80
Tabla 29. Desempeño Directivo y la Gestión de Recursos Humanos	81
Tabla 30. Correlación entre el liderazgo y la Gestión de Recursos Humanos	83
Tabla 31. Gestión Curricular o Pedagógica y la Gestión de Recursos Humanos	85

Tabla 32. Gestión del talento y de recursos y la Gestión de Recursos Humanos 87

Tabla 33. Gestión del clima organizacional y la Gestión de Recursos Humanos 89

Contenido de figuras

	Pág.
Figura 1. Proceso de formación y desarrollo del personal	44
Figura 2. Resultado global de la variable desempeño directivo	71
Figura 3. Frecuencias de la dimensión liderazgo	72
Figura 4. Dimensión gestión curricular o pedagógica	73
Figura 5. Dimensión gestión del talento y de recursos	74
Figura 6. Dimensión gestión del clima organizacional y convivencia	75
Figura 7. Resultado global de la variable gestión de recursos humanos	76
Figura 8. Dimensión cultura organizacional	77
Figura 9. Dimensión selección personal	78
Figura 10. Dimensión proceso de formación y desarrollo del personal	79
Figura 11. Dimensión proceso de formación y desarrollo del personal	80
Figura 12. Dispersión entre la V1 y V2	82
Figura 13. Dispersión entre la D1 y V2	84
Figura 14. Dispersión entre la D2 y V2	86
Figura 15. Dispersión entre la D3 y V2	88
Figura 16. Dispersión entre la D4 y V2	90

Resumen

Conocer diferentes problemas que afecta a la administración de las instituciones educativas entonces la finalidad es determinar la relación entre el desempeño directivo y la gestión de recursos humanos en las Instituciones Educativas de la RED N° 05 - UGEL 05, distrito de SJL, 2014. Se sigue un diseño no experimental – transversal descriptivo correlacional por cuanto en este tipo de estudio se determina el nivel de nexo o correlación que existe entre variables de la misma muestra de población en muestra o el grado de concordancia existentes entre fenómenos observados, según explica Hernández et al (2006, p.104).

La metodología está centrado en el método hipotético – deductivo, la población estaba conformada por 362docentes; de donde se obtiene una muestra de 187docentes. Esta muestra es representativa porque se ajusta al tamaño que se requiere, pues equivale al 52%, porcentaje requerido para el trabajo de la tesis, para recoger información se elaboró dos cuestionarios que fue aplicado profesores, uno para conocer el desempeño directivo y el segundo para evaluar los gestión de recursos humanos que caracterizan una buena administración con el propósito de lograr una buena gestión de IIEE de la RED N° 05 - UGEL 05, en las dos variables se adaptó la técnica de la encuesta, los datos se consolidaron en el paquete (SPSS 23.0). Como se muestra en la tabla 28, el desempeño directivo está relacionado directamente con la gestión de recursos humanos en las Instituciones Educativas de la RED N° 05 - UGEL 05, SJL, 2014. Según la correlación de Spearman $r_s = .757$ representando ésta una correlación positiva alta entre las variables y siendo altamente significativa en el nivel del p-valor $= .000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la correlación es al 75.7%, y se afirma: a mayor desempeño directivo, mayor gestión de recursos humanos.

Palabras claves: Gestión del director, gestión institucional, pedagógica, administrativa, comunitaria, clima organizacional.

Abstract

This research is conducted in order to determine the relationship between management performance and human resource management in educational institutions NETWORK N ° 05 - UGELs 05 San Juan de Lurigancho, 2014. For this research follows a no experimental design - descriptive correlational cross because in this type of study the degree of relationship between two or more variables of interest in the same sample of individuals or the degree of existing relationship between observed phenomena is determined, says Hernández et al (2006, p.104).

The methodology is focused on the hypothetical - deductive method, the population was comprised of 362 teachers; where a sample of 187 teachers was obtained. This sample is representative because it fits the size required, since it amounts to 52%, which is required for the work of the thesis, to collect information two questionnaires that was taken teachers was developed, the first to assess management performance and the second to assess human resource management that characterize good administration in order to achieve good management of educational institutions NETWORK N ° 05 - UGELs 05 San Juan de Lurigancho, in both cases applied the technique survey, these data were transcribed to the database in the Statistical Package for Social Sciences (SPSS 23.0). As shown in Table 28, the steering performance is directly related to the management of human resources in the educational institutions of the NETWORK N ° 05 - UGELs 05 San Juan de Lurigancho, 2014. According to the Spearman correlation =, 757 representing this a high positive correlation between the variables and being highly significant at the level of p-value = .000 <0.05, so that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. That is, the correlation is at 75.7%, and states: a greater performance management, greater human resources management.

Keywords: Managing director, institutional, pedagogical, administrative, community management, organizational climate.